

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
гимназия №1 г. Сочи**

Инновационный проект

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА:
РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Сочи, 2015

Содержание

№	Название раздела	Стр.
1.	Тема проекта	3
2.	Обоснование проекта	3
2.1	Актуальность	3
2.2	Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта	4
2.3	Обоснование его значимости для развития образовательной организации	7
2.4	Обоснование значимости проекта для развития системы образования Краснодарского края	12
3.	Цель. Объект исследования. Предмет исследования. Гипотеза. Задачи.	13
4.	Методологическая основа проекта	14
5.	Основная идея предлагаемого инновационного продукта	20
6.	Механизм реализации инновационного проекта	23
7.	Партнеры (сетевое взаимодействие, социальные партнеры)	27
8.	Объем выполненных работ	30
9.	Целевые критерии и показатели (индикаторы) проекта	31
10.	Используемые диагностические методы и методики, позволяющие оценить эффективность проекта	33
11.	Полученные результаты, доказанные диагностическими исследованиями	33
12.	Перспективы развития инновации (проекта)	34
13.	Новизна (инновационность)	35
14.	Практическая значимость	36
15.	Вероятные риски	37

1. Тема проекта

«Профессиональный стандарт педагога: рейтинговая система оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников»

2. Обоснование проекта

2.1. Актуальность

На современном этапе модернизации системы российского образования особую важность приобретают вопросы, связанные с трансформацией трудовых отношений, которая обусловлена разработкой профессиональных стандартов педагогов, переходом образовательных учреждений на механизм эффективного контракта.

Внедрение механизма эффективного контракта обусловлено необходимостью повышения качества и эффективности труда педагогических работников и нацелен на исключение неэффективных стимулирующих выплат за формальные показатели и критерии оценки педагогического персонала (добросовестное отношение к выполняемой работе и др.) и замену их на четкие измеримые показатели.

Переход образовательных организаций на эффективный контракт предусматривает разработку качественно новых систем оценки деятельности педагогического персонала, в основе которых лежит выявление степени соответствия его труда нормативным требованиям, установленным в федеральных государственных образовательных стандартах (далее – ФГОС), т.е. определение качества его деятельности.

Несовершенство методологической базы, регламентирующей процедуру оценки результатов деятельности педагогических работников и учитывающей специфику требований, изложенных в профессиональном стандарте педагога, отсутствие современной обобщенной практики перехода на механизм эффективного контракта обуславливает актуальность темы проекта.

Помимо этого, целесообразность разработки системы оценки качества деятельности педагогического персонала подтверждается необходимостью приведения его профессиональной деятельности в соответствие с требованиями ФГОС с целью повышения качества предоставляемых им образовательных услуг, а также необходимостью повышения прозрачности механизма оплаты его труда путем определения выплат стимулирующего характера с учетом эффективности и качества его деятельности.

Своевременность проекта обусловлена введенной в городе Сочи и Краснодарском крае системы рейтинговой оценки образовательных организаций, которая предполагает создание рейтинговой системы профессиональной оценки каждого педагога.

Актуальным является и внесение изменений в методическую систему гимназии №1: организацию подготовки из числа учителей-предметников гимназии №1 методистов-

модераторов по технологии активных методов обучения; индивидуализацию процесса профессионального совершенствования учителей, повышение мотивации на внедрение в учебный процесс эффективных образовательных технологий, что, несомненно, сделает учебный процесс более качественным, приведет к повышению качества образования и, как результат, повысит рейтинг учителя и гимназии в целом.

2.2. Нормативно-правовое обеспечение инновационного продукта

Проект разработан в соответствии с требованиями, отраженными в соответствующих федеральных государственных документах.

Проект отражает основные позиции концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы - обеспечение «доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации, модернизацию общего образования как института социального развития»; Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, которая определяет принципы информатизации в сфере образования.

Проект ставит своей целью реализацию Приказа Управления по образованию и науке администрации г. Сочи «Об организации работы по реализации инновационных направлений и проектов в 2014/2015 учебном году».

Оценка деятельности учителя является важным вопросом, который рассматривается в нормативных документах разного уровня. Качественные изменения отечественного образования, закреплённые в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» (утверждена Президентом Российской Федерации 04.02.2010, Пр.-271), федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Плане действий по модернизации общего образования на 2011-2015 годы (утверждён Распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.09.2010 № 1707-р), а также переход российского образования на личностно-ориентированную модель обучения предъявляют особые требования к учителю, к особенностям его познавательной сферы, профессиональным качествам (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. № 761н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»).

План действий по модернизации общего образования на 2011-2015 годы (раздел III. Совершенствование учительского корпуса, п. 8) указывает на необходимость совершенствование механизмов формирования мотивации непрерывности профессионального роста педагогов.

В Приложении к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2009 № 593 «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» в пункте 3 части I раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» обозначены основные составляющие компетентности педагогических работников.

В рамках приоритетного национального проекта «Образование» реализуется направление «Лучшие учителя». Поддержка на конкурсной основе лучших учителей способствует повышению открытости образовательной системы, её восприимчивости к запросам общества. разделе II Правил проведения конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями (утверждены Приказом Минобрнауки России 26.03.2010 № 217) определены критерии отбора, которые демонстрируют требования государства к лучшим учителям.

Проект ставит своей целью реализацию Приказа Управления по образованию и науке администрации г. Сочи от 11.06.2014г. №642 «Об утверждении и реализации проекта «Развитие конструирования и образовательной робототехники в образовательном пространстве г. Сочи на 2014-2016гг.».

Создавая проект, мы руководствовались нормативно-правовыми документами:

№	Наименование нормативного правового акта	Основные положения
1	Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ-272 от 29.12.2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Государственная регламентация образовательной деятельности. - Управление системой образования. - Содержание образования. - Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование учебно-методического, организационного обеспечения системы ДО и осуществляется в форме реализации инновационных проектов.
2	Приказ Минобрнауки РФ от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»	- Совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего образования.
3	Приказ Минобрнауки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»	- Совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ основного общего образования.

4	Приказ Минобрнауки России от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»	- Совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ среднего общего образования.
5	ФЦПРО на 2011-2015 годы	- Обеспечение «доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации»
6	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)»	- Регламентация деятельности педагога. - Установление перечня компетенций педагога.
7	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»	- Обозначены основные составляющие компетентности педагогических работников.
8	Государственная программа Краснодарского края «Развитие образования»	- Определяет приоритеты развития общего образования края, направлена на создание условий доступности и качества образования.
9	Закон Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае»	- Регламентирует деятельности системы образования края.
10	Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утверждена Президентом Российской Федерации 04.02.2010, Пр.-271)	- Регламентируют переход российского образования на личностно-ориентированную модель обучения и предъявляют особые требования к учителю, к особенностям его познавательной сферы, профессиональным качествам
11	План действий по модернизации общего образования на 2011-2015 годы (утверждён Распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.09.2010 № 1707-р)	- (раздел III. Совершенствование учительского корпуса, п. 8) указывает на необходимость совершенствования механизмов формирования мотивации непрерывности профессионального роста педагогов.
12	Правила проведения конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями (утверждены Приказом Минобрнауки России 26.03.2010 №	- Определены критерии отбора, которые демонстрируют требования государства к лучшим учителям.

	217, зарегистрирован Минюстом России 09.04.2010 №16858)	
13	Распоряжение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 апреля 2013 года «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Краснодарского края, направленные на повышение эффективности образования и науки»	- Регламентирует порядок перевода педагогических работников на «эффективный контракт»
14	Приказ УОН от 03.09.2014 №930 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования»	- Утверждены примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций общего образования.
15	Приказ УОН «Об организации работы по реализации инновационных направлений и проектов в 2014/2015 учебном году»	- Утверждает статус гимназии №1 в качестве муниципальной инновационной площадки системы образования города Сочи
16	Основная образовательная программа гимназии №1 города Сочи	- определяет содержание и организацию образовательной деятельности на уровне организации.
17	Устав МОБУ гимназии №1 г.Сочи;	

2.3. Обоснование значимости проекта для развития гимназии №1

Практика показывает, что оценка труда педагогических работников сопряжена со многими проблемами.

Под оценкой профессиональной деятельности учителя понимается целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик (степень сформированности профессиональных компетентностей: профессиональной, информационной, коммуникационной, правовой), результатов профессиональной деятельности учителя с требованиями квалификационных характеристик. Оценка всегда подразумевает наличие критериев оценки (основные составляющие компетентности учителя, шкала, ключевые показатели результативности) и портрета современного учителя, описанного в терминах критериев. Объекты оценки: характеристика личности; профессиональные компетенции; ценности, отношения, мнения; результаты профессиональной деятельности. Группы методик

оценки: аттестация; тестирование и измерение, интервьюирование, опросы. Оценка результатов профессиональной деятельности отличается тем, что прочно связана с системой контроля.

При этом необходимо осуществить переход от оценки отдельных педагогических умений учителя к оценке его профессионализма.

Изменяется профессиональная деятельность учителя, теперь она строится и на умении взаимодействовать с семьей, педагогическим сообществом, общественными организациями. Учитель должен быть не только квалифицированным учителем-предметником, но и творчески работающим воспитателем. Важное место в профессиональной деятельности учителя занимает взаимодействие с педагогическим сообществом. Такое взаимодействие позволяет создать аппарат личностно-профессиональных достижений, способствующий выстраиванию адекватной оценки (самооценки) достижений учителей; оптимизировать процесс личностно-профессионального саморазвития.

На современном этапе в рамках совершенствования методического обеспечения управления образовательными организациями особую значимость приобретает изменение существующих систем оценки педагогических работников с учетом внедрения механизма эффективного контракта. Данное изменение заключается в формировании систем оценки эффективности использования кадрового потенциала (в рамках которых осуществляется оценка качества деятельности педагогических работников), применимых для установления соответствия педагогического персонала квалификационным категориям, при оплате труда и управлении качеством образования в ОО в контексте перехода на эффективный контракт.

Разработка системы оценки качества деятельности педагогических работников гимназии должна осуществляться с учетом формирования системы показателей оценки, которая включает две подсистемы показателей: обязательные и ранжирующие показатели.

Обязательные показатели определяются с учетом федеральных государственных образовательных стандартов.

Ранжирующие показатели определяются, исходя из назначения гимназии, ее основной образовательной программы, миссии.

Комплексный показатель качества деятельности педагогического работника необходимо определять с учетом его оценки по обязательным и ранжирующим показателям.

Потребность в оценке педагога возникает в ходе аттестации работников системы образования, при планировании направлений и тематики профессионального образования и повышения квалификации, проведении работы по выявлению и устранению затруднений в работе учителя, в его взаимодействии с учащимися и их родителями.

Проблема оценки работы учителя заключается в поиске параметров и критериев оценивания, методов и форм оценки и ее внедрения в практику образования.

Проблема обоснования критериев и показателей оценки деятельности учителя является основополагающей.

В практике работы гимназии недостаток существующей системы оценки труда учителя заключается в том, что в ней недостаточно регламентируются субъекты оценивания, все еще не реализуется концепция комплексной внутренней и внешней оценки. В деятельности же учителя, как «полисубъектной, полимотивированной психической реальности» (Л.М.Митина), важное место занимают учащиеся, их родители, как участники педагогического процесса, представители педагогического сообщества, общественности. В этом связи важно найти те способы оценки, которые позволяют учащимся и родителям стать участниками оценивания деятельности учителя.

Проведенный проблемно-ориентированный анализ выявил основные противоречия, их причины; позволил определить возможные пути их решения, прежде всего через реализацию разработанного проекта:

- во-первых, между традиционно существующей системой оценки труда педагогов и фактическим положением дел, низким уровнем объективности;
- во-вторых, между имеющимся критериальными подходами к определению профессионализма педагога, уровнем ответственности при исполнении должностных обязанностей и отсутствием оптимальных измерителей всех сторон деятельности учителя;
- в-третьих, между требованиями к учителю, установленными профессиональным стандартом педагога, ФГОС и устаревшими формами внутреннего аудита;
- в - четвертых, между традиционным административным и методическим обеспечением контроля деятельности педагогов и современными требованиями независимой системы оценки качества образования;
- в-пятых, между сложившейся системой рейтингования образовательных организаций на уровне муниципальной системы образования и отсутствием ранжирования педагогов на уровне гимназии.

Таким образом, сложившаяся система противоречий, необходимость решения проблем и определили тему инновационного проекта: **«Профессиональный стандарт педагога: рейтинговая система оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников».**

Актуальным и целесообразным перед началом разработки инновационного проекта с целью проведения оценки непосредственно образовательной среды гимназии и ближайшего социума нами была использована технология SWOT-анализа – анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.

SWOT - анализ возможностей реализации проекта

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала гимназии	
<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Высокий профессиональный уровень администрирования и координации работы гимназии №1. - Высокая мотивация в учительской среде к повышению своей компетентности в условиях современного образовательного процесса. - Высокий творческий потенциал педагогического коллектива. - Система методической работы в рамках методических объединений: системность, научность, творчество, инновационный подход. - Готовность учителей использовать в обучении инновационные технологии, в том числе ИКТ (60% учителей обладают навыками пользователя ПК). - Выгодное расположение гимназии в центре города Сочи. - Устоявшиеся связи с ВУЗами, организациями дополнительного образования, общественными организациями. - Готовность материально-технической базы для организации инновационной деятельности: все рабочие места учителей оснащены компьютерной техникой, доступный Интернет, большой библиотечный фонд. 	<ul style="list-style-type: none"> - Пассивность «консервативных» педагогов. - Перегруженность педагогических кадров своей основной работой. - Творческое выгорание педагогов вследствие постоянного ожидания высоких результатов. - Отсутствие опыта или желания части коллектива участвовать в инновационной работе. - Принципиальная новизна требований, заявленных в ФГОС. - Переполненность классов.
Оценка перспектив развития гимназии, реализации проекта в соответствии с изменениями внешнего окружения	
<i>Благоприятные возможности</i>	<i>Угрозы</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Хорошая и заслуженная репутация гимназии среди жителей города. - Высокий уровень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг. - Высокая степень социального запроса на качественные образовательные услуги в условиях введения новых ФГОС. - Увеличение количества дошкольников, формирование реальной конкуренции при 	<ul style="list-style-type: none"> - Ужесточение конкуренции между действующими гимназиями, лицеями, школами. - Частое отвлечение работников гимназии для выполнения не свойственных функций. - Особенности менталитета жителей и гостей курортного города. - Снижение спроса на гуманитарное образование.

зачислении в гимназию на свободные места. - Совершенствование школьной инфраструктуры. - Создание условий личностного развития всех участников образовательного процесса.	- Разница в оплате труда может привести к оттоку ряда педагогов.
---	--

Таким образом, сопоставляя факторы внутренней и внешней среды гимназии, связанные с реализацией проекта, можно сделать следующие выводы: с целью качественной реализации проекта необходимо

- проектирование методической работы гимназии, направленной на повышение квалификации педагогов по вопросам реализации ФГОС (реализация компетентного подхода, внедрение ИКТ, формирование у обучающихся мотивации познания, работа с учащимися различных стартовых возможностей);

- внедрение персонифицированной системы повышения квалификации педагогов;
- выстраивание системы методического сопровождения учителей;
- активизация работы по диссеминации передового опыта учителей;
- разработка и реализация PR-программы образовательной системы гимназии;
- разработка и реализация программы эффективного взаимодействия гимназии с органами общественного управления;

- разработка локальных актов гимназии, регламентирующих полномочия и ответственность сторон во взаимодействии гимназии с общественностью (положения, договоры и пр.);

- создание системы независимой оценки качества образования.

Реализация проекта позволит получить следующие эффекты и результаты для гимназии:

- достижение объективности в оценке деятельности педагогов, повышение мотивации рейтингового роста;

- повышение уровня квалификации педагогического персонала, активный переход на современные технологии образовательного процесса;

- развитие системы экспертизы, мониторинга развития инновационных процессов в гимназии;

- расширение сотрудничества, межведомственного взаимодействия, социального партнерства гимназии и учреждений высшего профессионального образования, социальной и культурной сферы;

- повышение степени владения разнообразными информационными технологиями, в том числе дистанционными;
- создание условий для дальнейшего развития инновационного процесса;
- формирование положительного имиджа гимназии №1 и как результат – повышение ее рейтинга среди образовательных организаций города Сочи и Краснодарского края.

2.4. Обоснование значимости проекта для развития системы образования Краснодарского края.

Представленный проект имеет практическое значение, его реализация позволит значительно повысить качество образования и предоставления образовательных услуг общего образования в Краснодарском крае.

В ходе реализации проекта будет разработана рейтинговая система оценки качества деятельности педагогических работников образовательных организаций, в основе которой лежит система оценочных показателей, сформированная с учетом требований ФГОС и позволяющая определить степень соответствия профессиональной деятельности педагогического персонала действующим нормативным требованиям, установить уровень качества оказываемых образовательным учреждением образовательных услуг и степень выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг;

Будет разработана и апробирована методика оценки качества деятельности педагогических работников, применение которой в условиях внедрения в образовательных учреждениях механизма эффективного контракта способствует повышению прозрачности механизма оплаты труда педагогического персонала и, как следствие, регулированию заработной платы с учетом результативности деятельности.

Будут разработаны показатели оценки качества деятельности педагогических работников образовательных организаций.

Теоретическая значимость исследования заключается в постановке и теоретическом обосновании комплекса задач, связанных с разработкой системы оценки качества деятельности педагогических работников в условиях внедрения в образовательных организациях механизма эффективного контракта и профессионального стандарта педагога.

Практическая значимость исследования состоит в том, что основные положения и результаты работы могут быть использованы образовательными организациями общего образования при разработке и реализации системы оценки качества деятельности педагогических работников в условиях перехода трудовых отношений на механизм эффективного контракта.

В результате реализации мероприятий проекта предполагается обеспечить следующие социально – экономические эффекты:

- развитие региональной системы образования с использованием результатов и опыта работы гимназии по определению эффективности педагогической деятельности, дифференциации профессиональной подготовки с использованием внутренних ресурсов гимназии;
- повышение эффективности работы гимназии №1 в качестве инновационной площадки по рейтинговой оценке работы педагогов;
- повышение квалификации учителей на основе индивидуальных учебных планов с использованием ресурсов гимназии №1;
- разработка программы деятельности стажерской площадки для молодых учителей в целях соответствия требованиям педагогическому Стандарту.

3. Цель исследования: создание рейтинговой системы и разработка методики оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников в условиях внедрения профессионального стандарта педагога.

Объектом исследования является педагогическая деятельность коллектива гимназии.

Предметом исследования является система оценки качества деятельности педагогических работников образовательных организаций общего образования.

В целях совершенствования организации и управления гимназией в рамках внедрения механизма эффективного контракта и перехода на профессиональный стандарт педагога необходимо разработать качественно новую систему оценки результатов и эффективности деятельности педагогических работников. Формирование системы оценки качества деятельности педагогического персонала предполагает ее соответствие основным принципам оценки и логическое теоретическое обоснование сформированных оценочных показателей и критериев.

Таким образом **гипотеза нашего исследования** заключается в том, что если в гимназии будет выстроена рейтинговая система оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников, в основе которой лежит система оценочных показателей, разработанная с учетом требований ФГОС и профессионального стандарта педагога, то это существенно повысит качество образовательного процесса, ответственность педагогов за результаты их деятельности, эффективность выполнения муниципального задания.

Задачи исследования:

Для достижения цели проекта были поставлены следующие основные задачи:

- изучить современные системы и методы оценки результатов деятельности педагогических работников образовательных организаций общего образования;
- разработать и внедрить в практику работы гимназии систему оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников гимназии, сформировать систему оценочных показателей;
- разработать методику оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников в условиях внедрения в образовательных учреждениях общего и профессионального образования механизма эффективного контракта.
- создать условия для введения рейтинговой системы оценки и контроля качества образования и эффективности работы педагогов;
- мотивировать педагогов на активное внедрение современных методов обучения и воспитания учащихся с целью повышения качества образования, а также на постоянное повышение их квалификации, развитие навыков самооценки и самоанализа своей деятельности.

4. Методологическая основа проекта

Методологическую основу исследования составляют классические и современные научные труды отечественных и зарубежных ученых и специалистов по экономике труда и управлению человеческими ресурсами, квалиметрии и квалитологии образования, а также практическая деятельность образовательных учреждений общего образования в рамках управления качеством образования в условиях перехода трудовых отношений с педагогическими работниками на механизм эффективного контракта.

Исходные теоретические положения проекта касаются оценки деятельности учителя и является важным вопросом, который рассматривается педагогической наукой.

Особое место среди теоретических и экспериментальных исследований отводится вопросу оценки профессиональной деятельности учителя. Потребность в данной оценке возникает в ходе аттестации работников системы образования, планировании направлений и тематики профессионального образования и повышения квалификации, проведении работы по выявлению и устранению затруднений в работе учителя, в его взаимодействии с учащимися и их родителями.

Проблема оценки работы учителя заключается в поиске параметров и критериев оценивания, методов и форм оценки и ее внедрения в практику образования.

Проблема обоснования критериев и показателей оценки деятельности учителя представлена в ряде работ отечественных ученых (Б.Г.Ананьева, Е.М.Ивановой, Е.А.Климова, А.Г.Ковалева, В.Н.Мясищева, И.М.Палей, К.К.Платонова, Ю.П.Поваренкова, В.Д.Шадрикова и других).

Вопросы оценки эффективности педагогической деятельности рассматриваются в работах И.А.Зимней, Н.В.Клюевой, Л.С.Колесникова, В.А.Крутецкого, Н.В.Кузьминой, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, Ю.А.Самарина.

В практике образования недостаток существующей системы оценки труда учителя заключается в том, что в ней не достаточно регламентируются субъекты оценивания, все еще не реализуется концепция комплексной внутренней и внешней оценки. В деятельности же учителя, как «полисубъектной, полимотивированной психической реальности» (Л.М.Митина), важное место занимают учащиеся, их родители, как участники педагогического процесса, представители педагогического сообщества, общественности. В этом связи важно найти те способы оценки, которые позволяют учащимся и родителям стать участниками оценивания деятельности учителя.

Для выявления подходов к оцениванию педагогической деятельности изначально мы обратились к самому понятию оценка.

В педагогике оценка трактуется следующим образом:

- результат процесса оценивания, условно-формальное (знаковое), количественное выражение оценки результата в цифрах, буквах или иным образом;
- своеобразный ориентир, отражающий социальные требования к учителю (должностная характеристика), к уровню его компетентности (профессиональной, информационной, коммуникативной, правовой), действенный регулятор его профессиональной деятельности и социальных отношений;
- выраженное в числе мнение проверяющего лица о качестве работы учителя.

Таким образом, можно считать, что процесс оценки взаимосвязан с измерением, для чего необходимо наличие критериев, показателей и шкал для измерений.

В настоящее время проблему оценки учителя связывают с понятием «эффективность». Эффективность является одной из важнейших характеристик деятельности. В психологии неоднократно ставились вопросы повышения эффективности труда, соотношения эффективности индивидуальной и совместной деятельности, оценки эффективности (Ломов, 1984; Шадриков, 1982, 1996; Маркова, 1996; Немов, 1982, 1984; Родина, 1996; Шленской, 1989 и др.). В психологии труда эффективность профессиональной деятельности исследуется в рамках решения задач аттестации кадров, обучения специалистов, развития субъекта деятельности, организации труда. Однако анализ литературы показывает, что в

науке остается ряд нерешенных вопросов, касающихся «эффективности деятельности», происходит смешение понятия «эффективность» с близкими по значению: «успешность», «результативность», «продуктивность», «оптимальность» и др.

Относительно эффективности педагогической деятельности также существует многозначность трактовок, несмотря на то, что понятие «эффективность педагогической деятельности» исследовалась в работах Н.В.Клюевой, Л.С.Колесникова, В.А.Крутецкого, Н.В.Кузьминой, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, Ю.А.Самарина и других. Обобщая данные исследования, Ю.Н. Слепко в своей диссертационной работе выделяет три компонента эффективности педагогической деятельности – процессуальный, результативный и личностный. Под процессуальным понимается методическая сторона работы учителя. Результативный компонент эффективности – это прямые результаты работы – обученность и воспитанность учащихся. Личностный компонент эффективности - это особенности развития личности учителя, его профессионализма.

Анализ современной педагогической литературы и практики показывает, что необходимо переходить от оценки отдельных педагогических умений учителя к оценке его профессионализма.

Методологической основой проекта является также концепция Профессионального стандарта педагога, который должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентирующим деятельность учителей.

Важное место в профессиональной деятельности учителя занимает взаимодействие с педагогическим сообществом. Такое взаимодействие позволяет создать аппарат личностно-профессиональных достижений, способствующий выстраиванию адекватной оценки (самооценки) достижений учителей; оптимизировать процесс личностно-профессионального саморазвития.

В современных социально-экономических условиях актуальным направлением деятельности учителя становятся связи с общественностью. Под связями с общественностью в настоящее время понимаются технологии создания и внедрения образа объекта (идеи, услуги, персоналии, организации) в ценностный ряд социальной группы, с целью закрепления этого образа как необходимого в жизни. Организация учителем данного вида деятельности способствует продвижению его инновационного продукта или идеи в глазах общественности и социальных групп, созданию позитивного образа учителя как социально активной личности.

Под оценкой профессиональной деятельности учителя понимается целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик (степень сформиро-

ванности профессиональных компетентностей: профессиональной, информационной, коммуникационной, правовой), результатов профессиональной деятельности учителя с требованиями квалификационных характеристик. Оценка всегда подразумевает наличие критериев оценки (основные составляющие компетентности учителя, шкала, ключевые показатели результативности) и портрета современного учителя, описанного в терминах критериев. Объекты оценки: характеристика личности; знания, умения и навыки; ценности, отношения, мнения; результаты профессиональной деятельности. Группы методик оценки: аттестация; тестирование и измерение, тренажеры; интервьюирование, опросы. Оценка результатов профессиональной деятельности отличается тем, что прочно связана с системой контроля.

На основе анализа существующих совокупностей принципов оценки персонала организаций в исследовании уточнена классификация принципов оценки качества деятельности педагогических работников образовательных организаций общего образования. Классификация (по М. Койвунен) включает следующие оценочные принципы:

Наименование принципа оценки	Содержание
Принцип ориентации на социальные эффекты и качественные результаты образовательного процесса	Система оценки качества деятельности педагогических работников должна стимулировать достижение соответствующих результатов образовательного процесса в виде компетенций, предусмотренных ФГОС и необходимых обучающимся в современной социальной жизни и экономике
Принцип приоритета независимой оценки	Оценка должна отражать потребности всех участников образовательных отношений: обучающихся и их родителей, педагогических работников, профессиональных сообществ и администрации образовательной организации, работодателей и государства
Принцип комплексности	Процедура оценки ориентируется на различные аспекты и осуществляется с использованием совокупности оценочных показателей, в основе которой лежит соответствие трудовой деятельности педагогических работников требованиям ФГОС и основным направлениям государственной образовательной политики
Принцип системности	В ходе оценки должны системно учитываться факторы и условия, влияющие на качество деятельности педагогических работников образовательных организаций (внутренние и внешние, объективные и субъективные)
Принцип объективности	Необходимо обеспечить максимально возможную независимость оценки от субъективных мнений (симпатий, антипатий) со стороны оценивающих, ориентироваться на прямые измерители, достоверные источники информации

Принцип открытости	Процедура оценки (с последующим определением уровня заработной платы педагогических работников) должна быть ясна, удобна и понятна как для экспертов, так и для оцениваемых педагогов
Принцип своевременности	Оценка качества деятельности педагогических работников должна осуществляться оперативно, охватывать конкретный период времени и не должна учитывать результаты прошедших этапов работы
Принцип эффективности	Результаты, полученные в ходе оценки педагогических работников, будучи взаимосвязанными с уровнем оплаты их труда, должны оказывать влияние на мотивационный механизм управления персоналом и повышать качество его деятельности и образовательной организации в целом

Таблица 1. Классификация принципов оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников гимназии (по М. Койвунен).

Соответствие системы оценки качества деятельности педагогических работников образовательного учреждения предложенным оценочным принципам позволит повысить ее действенность и эффективность.

Методологическую основу исследования составляет принятые *Общественной палатой РФ «Принципы рейтингования в образовании в Российской Федерации (для образовательных систем и организаций дошкольного, общего и дополнительного образования детей)*.

Целью данного документа является создание основных подходов к разработке и построению рейтингов в системе образования Российской Федерации независимо от того, являются ли они ведомственными или независимыми, национальными, региональными или муниципальными. Данная работа была проделана с учетом признанного международного и отечественного опыта и опиралась на такие документы, как Берлинские принципы ранжирования высших учебных заведений¹, разработанные международной экспертной группой по ранжированию (IREG) в 2006 г., и Правила аудита рейтингов² (IREG Ranking Audit Rules), принятые в 2011 г. Все использованные материалы были критически проанализированы и доработаны с учетом специфики российского образования.

В данном документе используется ряд специфических терминов, принятых в международной практике рейтингования. Для обеспечения качества рейтингов в системе образования РФ необходимо обеспечить точное понимание этих терминов всеми участниками процесса.

Рейтинг — это форма представления результатов оценки деятельности образовательных организаций или систем, при которой участники рейтинга размещаются в определенной последовательности в зависимости от оценок, полученных по различным показателям их деятельности.

Индикаторы — это доступная наблюдению и измерению характеристика образовательной организации и/или реализуемой ею деятельности, позволяющая судить о других ее характеристиках, не доступных непосредственному исследованию.

Показатели — это количественная (выраженная числом) характеристика, которая, во-первых, дает возможность судить о ходе и результатах образовательного процесса, и во-вторых, доступна непосредственному исследованию.

Ранжирование - процедура формирования рейтингов.

Цели и задачи ранжирования должны отвечать ряду требований:

1. Рейтингование должно быть одним из ряда многообразных подходов к оценке деятельности образовательных организаций и систем.

Ранжирование служит эффективным средством получения информации для сравнения и лучшего понимания ситуации в образовании. Но оно не должно стать основным или единственным методом оценки.

2. Быть ориентированы на интересы конкретной целевой аудитории, конкретные задачи, а также четко определять группу объектов (субъектов), которые подвергаются ранжированию.

3. Ясно определять специфику и направленность рейтинга в контексте интересов целевой аудитории. Методика рейтинга — инструмент целевой направленности и для каждого рейтинга она уникальна.

4. Признавать разнообразие образовательных организаций и принимать во внимание различие их миссий и задач.

5. Обеспечивать ясность набора источников, которые представляют информацию для ранжирования, и индикаторов, полученных на основе каждого из ресурсов. Актуальность результатов ранжирования зависит от того, на какую аудиторию оно рассчитано (учащиеся и их родители, педагоги и специалисты) и от источников информации (базы данных).

6. Быть зафиксированы и оформлены в понятном и доступном документе — методике ранжирования. Любое ранжирование должно сопровождаться документом, описывающим его цели и задачи, показатели, индикаторы и их весовые значения, принципы расчета (определения) индикаторов и их весов, методику сбора и обработки информации, механизмы использования результатов ранжирования.

7. Обеспечивать прозрачность используемой методологии составления рейтинга.

8. Обращать особое внимание на этические стандарты и рекомендации, сформулированные в данных «Принципах». Чтобы рейтинги пользовались доверием, лица, ответственные за сбор и обработку данных и их проверку, должны сохранять объективность и беспристрастность.

9. Использовать по возможности, проверенные и уточненные данные.
10. Применять организационные методы, повышающие достоверность ранжирования.
11. Исключать или минимизировать ошибки в представляемых данных, а также обеспечивать возможность исправления допущенных ошибок.
12. Обеспечивать минимизацию возможного негативного влияния рейтинга на его участников. При принятии решения о публикации результатов рейтинга необходимо учитывать все риски их влияния на ситуацию в образовании и использовать методы минимизации возможных негативных последствий.
13. Результаты ранжирования должны использоваться только для тех целей, которые заявлены авторами.
14. Принятию управленческих решений по результатам ранжирования должны предшествовать консультации с профессиональным и экспертным сообществами.

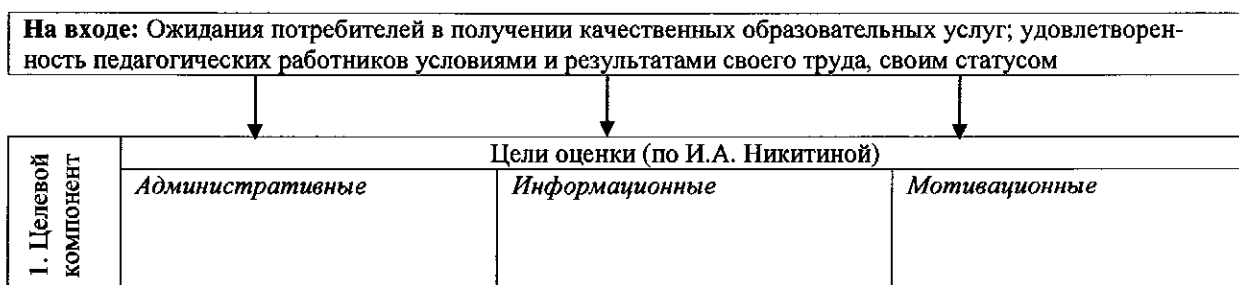
Для решения поставленных в исследовании задач применялись экономико-статистические методы сбора и обработки информации, метод сравнений и аналогий, метод системного анализа, методы индукции и дедукции, методология выбора оптимальных решений, квалиметрические методы.

5. Основные идеи предлагаемого Проекта

Проектная идея заключается в разработке и внедрении в практику работы гимназии рейтинговой системы оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников гимназии, в основе которой лежит система оценочных показателей, сформированная с учетом требований ФГОС и профессионального стандарта педагога.

Система рассматривается как множество элементов, находящихся во взаимосвязях и отношениях друг с другом и составляющих единое целое.

Система оценки качества деятельности педагогических работников образовательных организаций общего образования представлена на рисунке 1 и включает пять взаимосвязанных компонентов (целевой, коммуникативный, технологический, организационный и аналитико-коррекционный), входы и выходы.



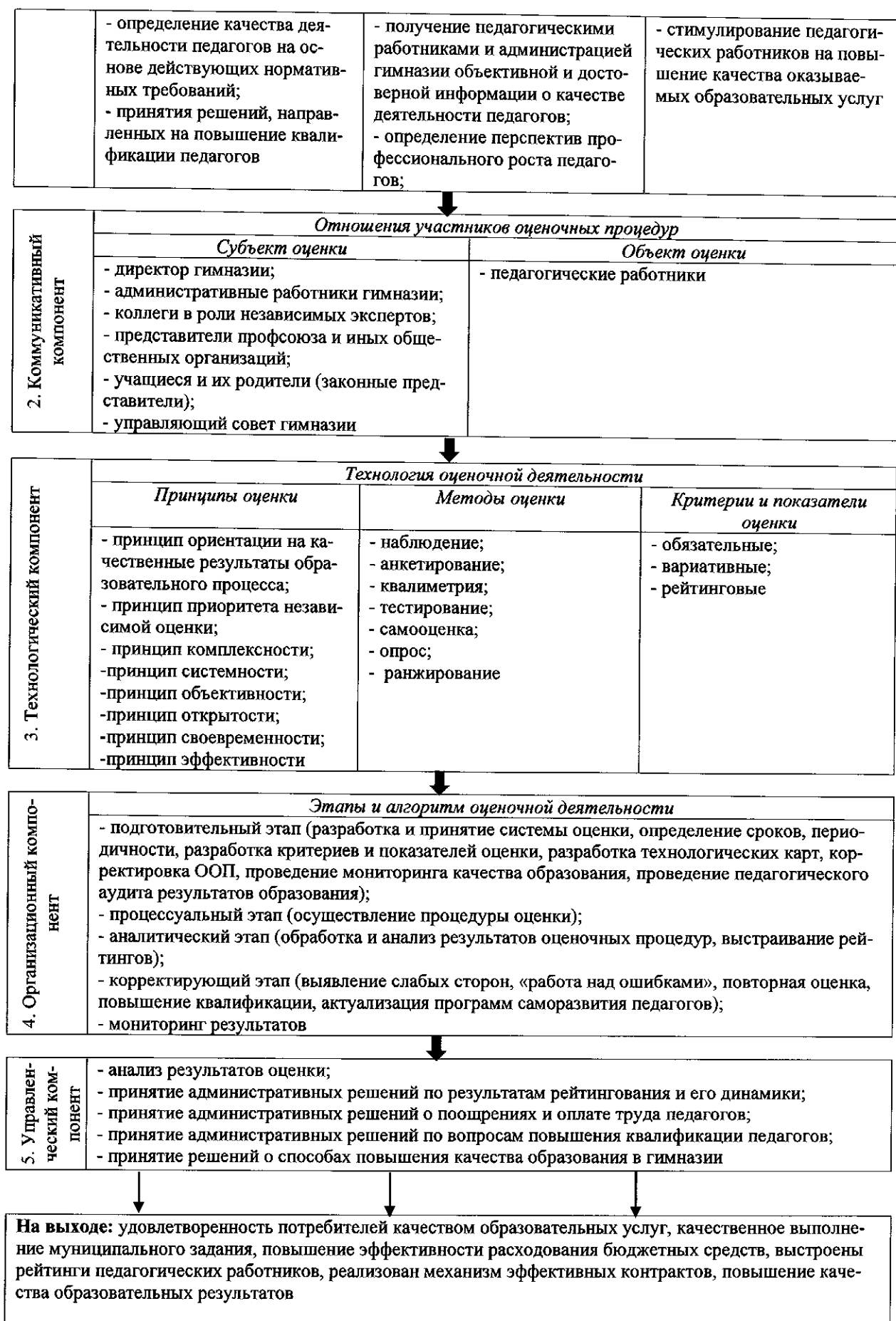


Рисунок 1 - Система оценки качества деятельности педагогических работников

Для реализации предложенной системы оценки разработана система показателей оценки качества деятельности педагогических работников гимназии (рисунок 2).

Система включает в себя обязательные показатели оценки качества деятельности педагогов общеобразовательных организаций и вариативных показателей.

Обязательные показатели определяются с учетом соответствующих ФГОС.

Вариативные показатели различны для общеобразовательных организаций различного уровня: школа, гимназия, лицей, поскольку учитывают назначение и основные функции образовательных организаций.

Разработанная система показателей оценки позволяет выявить сильные стороны и проблемные зоны («точки роста») в работе педагогических работников, определить степень соответствия их профессиональной деятельности действующим нормативным требованиям и уровень качества оказываемых ими образовательных услуг. Кроме того, реализация предложенной системы оценки качества деятельности педагогических работников дает возможность установить степень выполнения гимназией муниципального задания на оказание образовательных услуг.



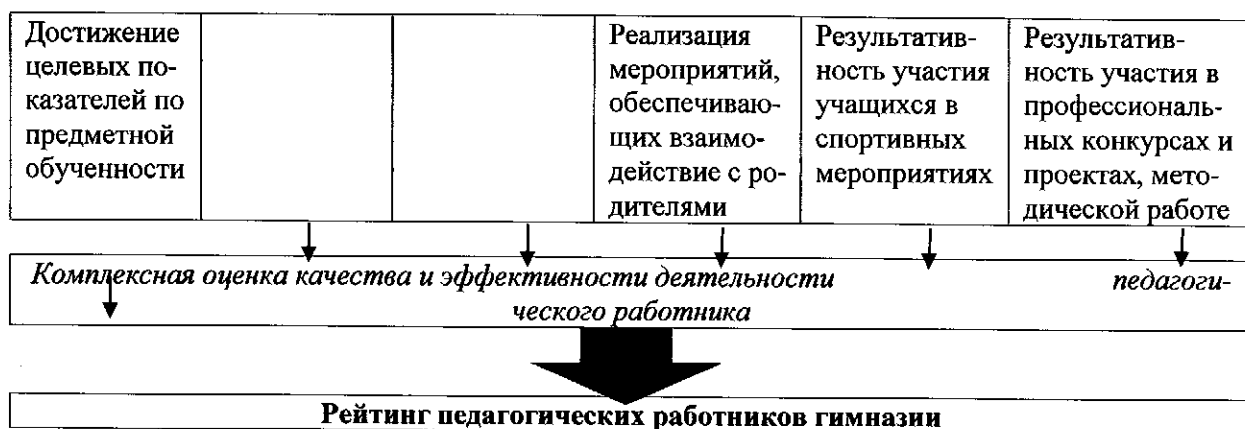


Рисунок 2. Система показателей оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников гимназии

Одной из идей проекта является стимулирование рейтингового роста педагогов через дифференциацию процесса повышения квалификации на основе индивидуальных учебных планов с использованием материальных, кадровых, учебно-методических ресурсов гимназии №1.

6. Механизм реализации инновационного проекта

На организационно-методическом этапе осуществляются рассмотрение и принятие системы оценки, определение периодичности ее проведения, разработка технологического инструментария оценки, коррекция ООП и рабочих программ по всем учебным предметам, определение целевого показателя, проведение мониторинга качества знаний, проведение педагогического аудита образовательных результатов обучающихся.

Практический (внедренческий) этап оценки предполагает непосредственное осуществление процедуры оценки в форме собеседований экспертной комиссией с учителями-предметниками по результатам оценки качества их деятельности. В состав комиссии целесообразно включать учителей, учащихся и их родителей (законных представителей учащихся), представителей администрации гимназии и Профсоюзной организации.

В рамках основного этапа проводится ряд организационных мероприятий: выявление сильных сторон и проблемных зон («точек роста») в профессиональной деятельности педагогов, графическая аналитика (построение графиков и диаграмм по результатам оценки), действия по повышению качества педагогической деятельности.

На аналитическом этапе осуществляется анализ и обработка результатов оценки, определение комплексного показателя качества деятельности педагогического работника, рейтингование.

Дорожная карта проекта:

№	Действия (наименования мероприятий)	Сроки реализации	Полученный (ожидаемый) результат
I. Этап организационно-методический (сентябрь 2014г. - май 2015 г.)			
1	Разработка нормативно- правовой базы реализации проекта	Сентябрь 2014г.	Издание приказов, локальных актов
2	Создание творческих инициативных групп (ТИГ) для работы по реализации проекта	Сентябрь 2014г.	Приказ о создании ТИГ
3	Изучение исходной ситуации, исследования педагогического коллектива гимназии	Октябрь 2014г.	Аналитическая справка, определение степени готовности педагогов к реализации проекта
4	Создание методически оправданной среды	сентябрь-октябрь 2014г.	Создание банка методических материалов по проекту
5	Проведение заседаний методических объединений по вопросам проекта. Уточнение планов работы МО с учетом мероприятий проекта	Октябрь 2014г.	План работы МО
6	Проведение заседания методического совета. Утверждение плана работы совета с учетом задач проекта	Октябрь 2014г.	План работы совета
7	Проведение заседания педагогического совета гимназии. Утверждение проекта.	Ноябрь 2014г.	Проект
8	Проведение заседания Совета гимназии. Принятие решения о реализации проекта.	Ноябрь 2014г.	Решение совета
9	Проведение анализа плана финансово – хозяйственной деятельности гимназии в части заработной платы работников гимназии. Внесение в него изменений в соответствии с проектом.	Декабрь 2014г.	Скорректированный план
10	Рассмотрение системы оценки качества на педсовете гимназии, определение периодичности проведения оценки	Январь 2015г.	Решение педсовета
11	Коррекция образовательной программы гимназии с учетом введения ФГОС, а также корректировка рабочих программ по всем учебным предметам, с конкретизацией личностных, метапредметных и предметных результатов обучающихся.	Август 2015г.	ООП
12	Разработать план работы с объектами социального окружения, партнерами, привлекаемыми к участию в проекте	Январь 2015г.	План мероприятий
13	Изучение интереса готовности общественности к включению в реализацию проекта	Январь 2015г.	Результаты бесед и наблюдения

14	Разработка и принятие Положения о гимназической системе оценки качества общего образования	Январь 2015г.	Положение о СОКО
15	Разработка критериев эффективности и показателей оценки деятельности основных категорий работников гимназии	Июль 2015г.	Разработана система критериев
16	Проведение социологических опросов родителей (законных представителей) обучающихся с целью определения факторов, влияющих на качество образования	Январь 2015г.	Результаты социологических опросов
17	Совершенствование и оптимизация работы сайта гимназии, размещение на нем материалов исследований по теме проекта	2014-2015 учебный год	Усовершенствованный сайт гимназии
18	Анализ результатов независимых рейтингов и разработка направлений улучшения качества услуг, предоставляемых гимназией	Февраль 2015г.	Аналитическая справка
19	Включение в Положение об оплате труда работников показателей эффективности деятельности работников	Январь 2015г.	Положение об оплате труда
20	Разработка и утверждения Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в соответствии с качеством деятельности педагогических работников	Январь 2015г.	Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
21	Внесение изменений в коллективный договор, локальные акты, связанные с введением «эффективных контрактов»	Январь 2015г.	Коллективные договоры, локальные акты
22	Проведение мероприятий по аттестации педагогических работников с дальнейшим их переводом на эффективный контракт, заключение трудовых договоров в соответствии с примерной формой трудового договора	Январь-март 2015г.	Рост доли педагогических работников которым присвоена первая или высшая категория
23	Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию расходов на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала. Дифференциация оплаты труда вспомогательного, административно-управленческого персонала, исходя из предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40%	2014-2015 учебный год	Оптимальный ПФХД
24	Проведение с педагогами серии учебных семинаров и мастер-классов по проблеме проекта	2014-2015 учебный год	Программа семинаров и мастер-классов
25	Подбор, накопление и систематизация материалов для методической библиотеки	2014-2015 учебный год	Контент электронной библиотеки
26	Активная реклама работы гимназии в сфере образовательных услуг	2014-2015 учебн. год	Реклама
27	Презентация проекта педагогическому сообществу	Март 2015г.	Слайд-презентация

	II. Этап практический (внедрения проекта) (июнь 2015г. – август 2016 г.)		
1	Разработка методической поддержки освоения стандарта педагога	2015-2016 учебный год	Презентации, методическое обеспечение
2	Разработка и внедрение системы показателей оценки качества деятельности педагогических работников гимназии	2015-2016 учебный год	Система показателей
3	Разработка и внедрение системы оценки качества деятельности педагогических работников гимназии	2015-2016 учебный год	Система оценки качества
4	Разработка и внедрение методики оценки качества деятельности педагогических работников гимназии	2015-2016 учебный год	Утвержденная методика
5	Подготовка экспертов, имеющих опыт в проведении оценки педагогической деятельности.	Август-сентябрь 2015г.	Сформирована команда экспертов
6	Разработка Контрольной карты оценки качества деятельности педагогического работника гимназии	Август-сентябрь 2015г.	Карта оценки качества
7	Введение рейтинговой оценки качества труда педагогов	С сентября 2015г.	Повышение качества пед. труда
8	Проведение мониторинга качества уроков в соответствии с требованиями к организации учебного процесса в гимназии в соответствии с ФГОС и ООП	2015-2016 учебный год	Результаты мониторинга. Аналитическая справка
9	Проведение педагогического аудита достижения обучающимися гимназии личностных, метапредметных и предметных результатов. (С этой целью каждое методическое объединение педагогов разрабатывает систему заданий, включающих пакет кейсов для оценки личностных и метапредметных результатов учащихся).	2015-2016 учебный год	Банк заданий. Заключение аудита.
10	Мониторинг исполнения нормативных, инструктивно-методических документов по вопросам реализации инновационного проекта	В течение проекта	Издание инструктивно-методических документов по вопросам проекта
11	Разработка аналитических материалов по приоритетным направлениям проекта	Март-июнь 2016г.	Приведение в соответствие фактического состояния запланированному
12	Научное, административное, методическое сопровождение проекта (методический совет, МО, совещания при директоре, педсовет, Управляющий совет)	В течение проекта	Соблюдение нормативных требований,

			регламента реализации проекта.
13	Прохождение педагогами гимназии курсов повышения квалификации по актуальным вопросам ФГОС	2015-2016 учебный год	Обучение, получение удостоверения, сертификата
14	Самообразование педагогов с целью приобретения необходимых знаний и навыков	2015-2016 учебный год	План самообразования
14	Наполнение электронной методической библиотеки для педагогов материалами (посредством модерации добавляемых материалов)	2015-2016 учебный год	Содержание электронной методической библиотеки
16	Формирование банка методических идей	2015-2016 учебный год	Содержание банка методических идей
17	Работа с объектами социального окружения, партнерами, общественными организациями по вопросам независимой оценки качества образования	2015-2016 учебный год	Договоры с социальными партнерами
18	Подготовка публикаций по проекту	2015-2016 учебный год	Статьи, пособия
19	Представление промежуточных результатов реализации проекта на научно-практических конференциях	2015-2016 учебный год	Текст выступлений
20	Мониторинг влияния внедрения эффективного контракта на качество образовательных услуг и удовлетворенности населения качеством образования	2015-2016 учебный год	Результаты мониторинга
21	Организация взаимодействия со СМИ по освещению и пропаганде введения «эффективного контракта»	В течение проекта	Печатные материалы
III. Этап рефлексивно-аналитический (сентябрь 2016 г. – январь 2017 г.)			
1	Определение комплексного показателя качества деятельности по каждому педагогу и уровня качества его деятельности, который ляжет в основу рейтингования.	Сентябрь 2016г.	Таблица расчетных показателей
2	Разработка анкеты и проведение анкетирования для определения эффективности реализации предложенной системы оценки, которые позволят установить обратную связь с педагогическим персоналом и определить его отношение к внедрению механизма эффективного контракта в гимназии и введению системы оценки качества деятельности педагогических работников.	Сентябрь – октябрь 2016г.	Анкета
3	Формирование списков педагогов с высоким уровнем качества деятельности, на основании которых составляется приказ о премировании	Сентябрь 2016г.	Списки

	учителей за образцовое выполнение муниципального задания.		
4	Составление и подписание учителями с высоким уровнем качества деятельности дополнительных соглашений к трудовым договорам (в рамках эффективного контракта) о дополнительных выплатах.	Сентябрь 2016г.	Списки
5	Проведение педагогического совета по результатам пройденной оценки, в рамках которого определяются сильные стороны и проблемные зоны («точки роста») в деятельности каждого методического объединения гимназии.	Ноябрь 2016г.	Решение педсовета
6	Постановка учителей с низким уровнем качества деятельности на внутришкольный контроль для оказания им методической помощи.	Сентябрь 2016г.	Система контроля
7	Проведение ряда мероприятий по совершенствованию деятельности учителей-предметников гимназии в рамках выявленных «точек роста»: организация совместных проектов с ведущими ОО профессионального образования, педагогических советов, консультаций.	Сентябрь-ноябрь 2016г.	План работы гимназии
8	Осуществление итогового мониторинга эффективности рейтинговой системы оценки качества и эффективности деятельности педагогов	Ноябрь 2016г.	Результаты мониторинга
9	Оформление банка конспектов, презентаций и мультимедийных материалов	Сентябрь-ноябрь 2016г.	Методический банк
10	Анализ результатов реализации проекта в гимназии	Ноябрь 2016г.	Отчет о реализации проекта
11	Обобщение опыта работы педагогов	Сентябрь-декабрь 2016г.	Описание опыта
12	Трансляция педагогического опыта на научно-практических конференциях и других педагогических мероприятиях	В течение проекта	Тексты выступлений, презентации
13	Оформление портфолио по проекту	декабрь 2016г.	Портфолио
IV. Послепроектный этап 2017 г.			
1	Разработка плана действий гимназии на последующий период реализации проекта с учётом полученных результатов.	февраль, 2017 г.	Перспективный план работы
2	Подготовка новых проектов, отвечающих потребностям гимназии	Март-май, 2017г.	Исследовательский проект

7. Партнеры (сетевое взаимодействие, социальные партнеры)

Для реализации проекта Планируется привлечение большого числа субъектов в процесс гимназического образования и осуществление сетевого взаимодействия гимназии с субъектами для развития мобильности в сфере образования, совершенствования информационного обмена и распространения эффективных технологий работы.

Условно они разделены на целевые группы:

Целевые группы участников	Субъекты проекта	Содержание деятельности
Организаторы	Администрация гимназии, творческая группа	Нормативно-правовое обеспечение, координация процесса реализации проекта, мониторинг результативности, изучение запросов педагогов, родителей учащихся и социальных партнеров
Реализаторы (непосредственные)	Заместители директора, руководители методических объединений, эксперты	Разработка анкет, измерителей, тестов, экспертиза материалов, проведение оценочных процедур, научное, административное, методическое сопровождение проекта
Реализаторы (опосредованные)	Педагоги	Коррекция образовательной программы гимназии с учетом введения ФГОС, а также корректировку рабочих программ по всем учебным предметам, с конкретизацией личностных, метапредметных и предметных результатов обучающихся. Самообразование.
Профессиональные партнеры (непосредственные)	Сочинский Центр развития образования, отдел сопровождения инновационных проектов Управления по образованию и науке	Консультирование по вопросам системы повышения квалификации, консультирование по регламенту инновационной деятельности.
Профессиональные партнеры (опосредованные)	Общеобразовательные организации города Сочи, Краснодарского края	Обмен опытом работы, установление сетевого взаимодействия, стажировка, создание электрон-ных образовательных ресурсов.
Наука	Учреждения высшего профессионального образования, дополнительного образования,научные организации	Обобщение и распространение опыта, научное консультирование и сопровождение, проведение научно-практических конференций, повышение квалификации
Социум	Общественные организации, профсоюз, СМИ, управляющий совет гимназии	Участие в социологических опросах, в независимой системе оценки качества образования, меценатство, спонсорство

8. Объем выполненных работ

Для реализации инновационного Проекта в гимназии созданы все необходимые кадровые условия.

Содержание работы коллектива:

Должность	Функционал при реализации Проекта
директор	<ul style="list-style-type: none">- осуществляет руководство реализацией инновационного проекта;- планирует деятельность инновационной площадки;- координирует деятельность коллектива;- создает условия для реализации проекта;- является основным разработчиком проекта;- осуществляет взаимодействие с учреждениями сети Проекта и социальными партнерами, вовлеченными в Проект;
Заместитель директора по УМР	<ul style="list-style-type: none">- планирует и организует всю деятельность гимназии по реализации проекта;- организует методическое сопровождение по реализации проекта;- организует проведение мероприятий в рамках реализации проекта, взаимодействие с социальными партнерами;- готовит аналитические справки по итогам всех этапов реализации Проекта.
Заместители директора по УМР	<ul style="list-style-type: none">- организуют совместную деятельность с педагогами по изучению ФГОС, нормативных документов по профессиональному стандарту педагога;- осуществляют подбор качественных диагностических материалов;
Руководители МО	<ul style="list-style-type: none">- проводят методическую работу с учителями гимназии;- проводят корректировку рабочих программ по всем учебным предметам, с конкретизацией личностных, метапредметных и предметных результатов обучающихся.
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none">- участвуют во всех этапах проекта, принимают коллегиальные решения, ведут самообразование

Гимназия имеет высокопрофессиональный педагогический коллектив гимназии: 67 человек, из них с высшим образованием 61 человек. 55% педагогов имеют высшую и первую категорию, 2 заслуженных учителя, 4 заслуженных учителя Кубани, 6 – почетные работники образования.

Для оценки эффективности внедрения в практику работы компонентов развития инновационной культуры педагога была проведена диагностика уровня профессиональной компетентности и инновационности в период подготовки к апробации проекта и по итогам первого полугодия его реализации.

Уменьшилось количество педагогов, критически настроенных к введению новшеств в учебный процесс. В результате информационной, разъяснительной работы педагоги пришли к пониманию неизбежности и целесообразности внесения корректив в образователь-

ный процесс в соответствии с ФГОС, что влечет за собой систематический процесс повышения профессионального мастерства и объективной оценки эффективности педагогического труда.

Материально-технические условия, созданные для реализации инновационного Проекта органично включаются в материальную базу учреждения.

Финансирование проекта осуществляется в пределах средств, выделенных гимназии на реализацию муниципального задания.

Деятельность педагогического коллектива в ходе реализации проекта регламентировалась следующими локальными актами:

- положением об инновационной деятельности;
- планом инновационной деятельности;
- планами работы творческих групп учителей;
- планами работы гимназии №1 на периоды – год, четверти;
- приказ директора о распределении средств, выделенных на инновационную деятельность.

В гимназии создана система мониторинга образовательных результатов. Принята программа развития качества образования гимназии на 2010-2015 годы. Разработаны и функционируют система мониторинга образовательных результатов и система оценки качества образования в гимназии.

9. Целевые критерии и показатели (индикаторы) проекта

Оценка эффективности результатов проекта должна проводиться на каждом из этапов. Применяется внутренняя экспертная оценка процесса обучения, контрольно-измерительных материалов и процедуры проведения оценочных процедур. Основопологающим является внутренний аудит. Применяется внешняя экспертная оценка результатов обучения. Внешними экспертами могут выступать представители министерства образования Краснодарского края, органов муниципального управления образованием, руководители школ, представители педагогической и родительской общественности.

Показателем эффективности этапа 1 будет качество разработанных для старта реализации проекта нормативных и организационных материалов.

Этап 2. Показателем эффективности результатов этапа 2 будут: внешняя представленность разработанных материалов (публикации в СМИ, научных журналах и т.д.); качество внесенных изменений в программы, контрольно-измерительные материалы, процедура проведения оценки качества и эффективности труда педагогов; предъявление

разработанных материалов на внешнюю экспертизу для установления возможности внешнего распространения.

Этап 3. Показателем эффективности этапа 3 будет созданная система оценки качества образования в гимназии, качество подготовленных для диссеминации опыта материалов, принятие и использование модели другими общеобразовательными организациями.

Этап 4. Показатель эффективности этапа 4 – признание значимости и возможность распространения модели на региональном и муниципальном уровне.

№	Критерии диагностики	Показатели оценки
1	Разработка нормативно-правовой документации	- наличие нормативной документации, обеспечивающей реализацию проекта.
2	Повышение профессиональной компетентности всех участников образовательного процесса	- уровень квалификации педагогов. - количество педагогов повысивших профессиональную компетентность.
3	Открытость и конкурентоспособность гимназии	- создана системы государственно-общественного управления. - удовлетворенность родителей образовательными услугами. - рейтинг гимназий и лицеев Краснодарского края и города Сочи
4	Включенность участников образовательной деятельности в инновационную деятельность	- количество педагогов, включенных в реализацию проекта
5	Создание педагогами дидактического материала, презентаций, сценариев, компьютерных развивающих игр, конспектов. Издание методических материалов.	- наличие методических рекомендаций по внедрению проекта
6	Повышение профессионального уровня педагогов	- число педагогов, аттестующихся на более высокую категорию; - участие в конкурсах, проектах, конференциях различных уровней; - число педагогов, прошедших курсы повышения квалификации; - количество педагогов, включенных в проектную деятельность
7	Повышение качества образовательных услуг	- степень удовлетворенности родителей качеством услуг
8	Качество результатов образовательного процесса	- число учащихся, участвующих в интеллектуальных, творческих конкурсах, смотрах и фестивалях различных уровней, показавших высокий уровень на ЕГЭ и ГИА.

10. Используемые диагностические методы и методики для оценки эффективности Проекта

Механизмы оценки эффективности проекта и результатов его реализации включают: мониторинг, тестирование, педагогическую диагностику, анализ и самоанализ.

С целью определения эффективности реализации проекта администрации и педагогам гимназии необходимо проводить анализ (самоанализ) эффективности (количественный и качественный) мероприятий, которые проводятся в организации. Целесообразно использовать следующие методы: мониторинг качества образовательного процесса, анкетирование, опросы, страницы отзывов, экспресс-диагностику. Для отслеживания и оценки отсроченного результата может использоваться повторная диагностика, собеседование, учет активности педагогов, учащихся, родителей.

Реализация проекта предполагает необходимость разработки эффективной системы специального мониторинга. Основным мероприятием такого мониторинга можно считать отчет руководителей проекта о ходе его выполнения по установленным критериям:

- своевременность выполнения проекта;
- качество проведения запланированных мероприятий (результат рефлексии участников);
- активность участия (количество участников проекта).

Средствами контроля и обеспечения достоверности результатов проектного исследования выступит диагностический инструментарий, подобранный адекватно поставленным в исследовании задачам и методически грамотно реализованный и обобщенный.

11. Полученные и планируемые результаты

Наиболее существенными результатами исследования, обладающими новизной станет рейтинговая система оценки качества деятельности педагогических работников, в основе которой лежит система оценочных показателей, сформированная с учетом требований ФГОС и позволяющая определить степень соответствия профессиональной деятельности педагогического персонала действующим нормативным требованиям, установить уровень качества оказываемых образовательной организацией образовательных услуг и степень выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

Реализация проекта обеспечит целостность педагогического процесса и позволит получить следующие результаты, внешние эффекты, продукты:

- наработанный педагогами дидактический материал, презентации, сценарии в рамках реализации ФГОС;

- четкость подбора параметров морального и материального стимулирования для определения степени участия педагогического коллектива в реализации проекта.
- открытость работы гимназии;
- расширение социального партнерства с родителями и социумом путем вовлечения его представителей в оценочные процедуры;
- создание сетевого сообщества педагогов для повышения профессиональной компетентности педагогических работников;
- обеспечение условий для овладения профессиональными компетенциями в соответствии с профессиональным стандартом педагога средствами локальной системы постоянного повышения квалификации на основе ресурсов гимназии №1.

В качестве научных и учебно-методических разработок по теме инновационного проекта выступают методические рекомендации по теме проекта, создание банка информационно-методического обеспечения образовательного процесса на электронных носителях.

Разработка системы уроков по предметам учебной программы гимназии №1 в качестве стажерской площадки для молодых учителей и учителей, претендующих на повышение квалификационной категории в ходе подготовки к аттестации.

Ожидаемым результатом является функционирование гимназии как современной организации общего образования повышенного уровня, обеспечивающего выполнение всех требований ФГОС.

12. Перспективы развития Проекта

Одним из главных критериев успешности проекта является возможность его продолжения после окончания реализации в гимназии. Мы предполагаем, что результаты нашей деятельности будут интересны региональным и муниципальным органам управления образованием. На основе материалов проекта, а именно разработанной рейтинговой системы оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников, в основе которой лежит система оценочных показателей, сформированной с учетом требований ФГОС и профессионального стандарта педагога можно создать инновационную систему управления качеством образования, повышения квалификации и проводить независимую оценку качества профессиональной квалификации учителей общеобразовательных школ.

В частности, на базе нашей гимназии готовы стажировочной площадкой повышения квалификации по вопросам профессионального стандарта педагога и рейтинговой системы оценки их труда.

Внутренние перспективы развития проекта:

- совершенствование системы мониторинга, разработка анкет, опросных листов, необходимость разработки управленческих рекомендаций по трансформации проекта;
- развитие операционного управления для снижения возможных рисков, роста управляемости (разработка алгоритмов практических действий: расчёт финансовых затрат, разработка графиков взаимодействия проектов, расчет расстановки кадров и т. д.);
- совершенствование инструмента мониторинга за счет внедрения программного обеспечения;
- оптимизация информационно- методической работы, направленной на развитие профессиональных компетенций педагогов (стажерские площадки по предметам, тематические семинары по вопросам оценки качества образования, мастер-классы);
- актуализация профессионального педагогического образования учителей через использование Интернет- ресурсов, дистанционного образования, сетевого взаимодействия в рамках муниципальной системы образования г. Сочи;

Внешние перспективы развития проекта:

Предлагается трансляция результатов инновационной деятельности на другие образовательные организации через систему семинаров-практикумов, мастер-классов, публикаций в городских, региональных печатных и электронных изданиях.

13. Новизна (инновационность) проекта

Новизна проекта заключается в формировании обоснованной системы оценки качества деятельности педагогических работников гимназии, позволяющей повысить прозрачность механизма оплаты труда педагогического персонала в условиях трансформации трудовых отношений.

Наиболее существенными инновационными результатами будет являться следующие:

- разработанная система оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников гимназии, в основе которой лежит система оценочных показателей, сформированная с учетом требований ФГОС и позволяющая определить степень соответствия профессиональной деятельности педагогического персонала профессиональному стандарту педагога, действующим нормативным требованиям, установить уровень качества оказываемых гимназией образовательных услуг и степень выполнения ей муниципального задания на оказание образовательных услуг;
- разработанная рейтинговая система показателей оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников;

- разработанная методика оценки качества деятельности педагогических работников, применение которой в условиях внедрения в образовательных учреждениях механизма эффективного контракта способствует повышению прозрачности механизма оплаты труда педагогического персонала и, как следствие, регулированию заработной платы с учетом результативности деятельности.

Новизна исследования состоит в системном анализе проблемы соотношения рейтинговой оценки труда педагога и дифференцированного повышения квалификации на основе внутренних ресурсов гимназии №1; разработке вариативной методики повышения квалификации педагогов; оценке эффективности предложенных нововведений.

Проект предполагает, что в результате его внедрения станет возможным расширение педагогических компетенций в соответствии с требованиями Стандарта педагога гимназии №1.

Инновационными по содержанию станут квалификационные требования к учителям, разработанные на основе специфики образовательного процесса, которые будут применимы как к работающим педагогам, так и поступающим на работу в гимназию на условиях эффективного контракта, модель дифференцированного учебного плана профессионального совершенствования учителей; электронный инструментарий оценки качества работы учителя.

14. Практическая значимость

Практическая значимость исследования состоит в том, что основные положения и результаты работы могут быть использованы образовательными организациями общего образования при разработке и реализации системы оценки качества деятельности педагогических работников в условиях перехода трудовых отношений на механизм эффективного контракта и внедрения профессионального стандарта педагога.

Опыт деятельности гимназии по реализации проекта может быть полезен педагогам общеобразовательных организаций города Сочи и Краснодарского края, осуществляющим переход к введению профессионального стандарта педагога.

Разработанная система оценки качества деятельности педагогических работников, система показателей оценки качества и эффективности деятельности педагогов могут быть востребованы для применения другими общеобразовательными организациями.

Таким образом Проект позволит значительно повысить качество образования и предоставления образовательных услуг в общем образовании Краснодарского края. Разработанные в его ходе инновационные продукты могут быть рекомендованы к внедрению в

практику работы общеобразовательных организаций как фрагментарно, так и комплексно, что, безусловно, даст больший эффект.

15. Вероятные риски

Прогноз возможных негативных последствий:

Финансово-экономические риски, связанные с сокращением финансирования в ходе реализации проекта, предусмотренных объемов бюджетных и внебюджетных средств.

Организационно-управленческие риски могут возникнуть вследствие недостаточного качества управления проектом, т.е. неготовности управленческих кадров к деятельности в новых условиях.

Социальные риски, связанные с отсутствием поддержки инновационной идеи проекта со стороны субъектов образовательного процесса (педагогов, родителей).

Недостаточная готовность педагогов организовать образовательную деятельность с учетом новых требований ФГОС и профессионального стандарта педагога.

Возможные пути устранения рисков:

разъяснение идей проекта всем субъектам образовательного процесса (разъяснение не только сути идеи проекта, но и преимуществ данной системы работы оценки труда учителя);

повышение профессиональной компетентности административных и педагогических кадров;

совершенствование системы морального и материального поощрения;

изыскание возможности финансирования идей проекта в полном объеме, привлечения спонсорской помощи, добровольных пожертвований родителей;

научно-методическое, информационное и экспертно-аналитическое сопровождение.